Deutscher Bundestag **Drucksache 19/217**

19. Wahlperiode 11.12.2017

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Gesetzentwurf

der Abgeordneten Pascal Meiser, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Fabio De Masi, Susanne Ferschl, Brigitte Freihold, Jutta Krellmann, Caren Lay, Thomas Lutze, Bernd Riexinger, Jessica Tatti, Alexander Ulrich, Sabine Zimmermann (Zwickau) und der Fraktion DIE LINKE.

Entwurf eines Gesetzes zum Verbot von Massenentlassungen in profitablen Unternehmen und zur Stärkung der Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten bei strategischen Unternehmensentscheidungen

A. Problem

Selbst Rekordgewinne halten Unternehmen nicht davon ab, ihre Beschäftigten zu entlassen, Standorte zu verlagern oder ganz zu schließen. In Deutschland sind immer wieder tausende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Massenentlassungen betroffen. Häufig haben zuvor die Unternehmen bei Ansiedlung von öffentlichen Beihilfen sowie von Infrastruktur und Fachkräften in der Region profitiert.

Für viele Betroffene und deren Familien ist nicht nur die Existenzgrundlage durch Massenentlassungen bedroht. Oftmals droht ganzen Regionen der wirtschaftliche Verfall, weil Wertschöpfungsketten unterbrochen werden. Eine vorausschauende Industrie- und Strukturpolitik wird dadurch zusätzlich erschwert. Dies verunsichert nicht nur die dort lebenden Menschen, sondern führt zugleich in einen massiven Vertrauensverlust vieler Menschen in die Demokratie und die politischen Eliten.

Insbesondere die Orientierung an kurzfristige Renditeerwartungen der Aktionäre (sog. shareholder value“) hat erhebliche Auswirkungen auf die Unternehmensstrategie, wie der Fall der Siemens AG aktuell eindringlich vor Augen führt. Die Auswirkungen auf die Beschäftigten und ganze Regionen spielen bei Unternehmensentscheidungen eine immer geringere Rolle.

Wenn aber das Ziel der Gewinnmaximierung bei Unternehmensentscheidungen alles andere in den Hintergrund drängt, ist es Aufgabe des Gesetzgebers, die Rahmenbedingungen so zu verändern, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Massenentlassungen trotz profitabler Gewinne geschützt werden. Mit einem entsprechenden Gesetz wird deshalb zugleich Artikel 14 Grundgesetz Rechnung getragen, wonach Eigentum verpflichtet und sein Gebrauch zugleich dem Wohle der Allgemeinheit dienen soll.

B. Lösung

Die individuellen Arbeitnehmerrechte werden gestärkt. Kündigungen werden untersagt, wenn diese trotz einer anhaltenden positiven Ertragssituation allein zur weiteren Gewinnsteigerung des Unternehmens vorgesehen sind. Zugleich sind regionale bzw.

branchenspezifische Arbeitsmarktfolgen bei beabsichtigten Entlassungen durch das Unternehmen abzuschätzen und mit den betroffenen Akteurinnen und Akteuren zu beraten.

Des Weiteren werden die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei geplanten Kündigungen oder Betriebsänderungen deutlich gestärkt: So erhält der Betriebsrat bei Massenentlassungen ein Widerspruchsrecht, wenn diese erfolgen, obwohl sich die Auftragslage nicht verschlechtert hat oder keine anderen dringenden wirtschaftliche Gründe vorliegen. Zudem wird festgelegt, dass zukünftig ein Zwang zur Verhandlung mit dem Betriebsrat über einen Interessensausgleich besteht. Außerdem soll die Einigungsstelle, falls es zu keiner Einigung über den Interessenausgleich kommt, dem Unternehmen Auflagen zur Gestaltung der personellen, arbeitsmäßigen und sozialen Auswirkungen machen.

Nicht zuletzt werden auch im Aktiengesetz strategische Unternehmensentscheidungen der Geschäftsführung von der Zustimmung der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat abhängig gemacht, damit sie als dauerhafte Teilhaberinnen und Teilhaber an einem Unternehmen die Entwicklung des Unternehmens mitgestalten können. Dies gilt insbesondere dann, wenn Betriebe oder Betriebsteile verlagert oder verkauft werden. Kommt es zu keiner Einigung zwischen Geschäftsführung und der Arbeitnehmerseite im Aussichtsrat, wird auch hier auf das heute bereits im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehene Einigungsstellenverfahren verwiesen.

C. Alternativen

Keine.

D. Kosten

Keine.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Entwurf eines Gesetzes zum Verbot von Massenentlassungen in profitablen Unternehmen und zur Stärkung der Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten bei strategischen Unternehmensentscheidungen

Vom …

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

Das Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2509) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 1 Absatz 2 wird wie folgt geändert:
   a) Nach Satz 1 werden folgende Sätze eingefügt:
   „Kein dringendes betriebliches Erfordernis liegt vor, wenn die Kündigung dem Zweck dient, die Anzahl der Arbeitnehmer im Unternehmen zu reduzieren, ohne dass dies auf Grund der Auftragslage erforderlich ist. Eine Kündigung, die bei anhaltend positiver Ertragssituation lediglich der Gewinnsteigerung dient, ist sozial ungerechtfertigt.“
   b) In dem neuen Satz 5 wird die Angabe „Satz 2“ durch die Angabe „Satz 4“ ersetzt.
2. In § 17 wird nach Absatz 1 folgender Absatz 1a eingefügt:
   „(1a) In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 3 ist der Anzeige eine die unternehmensinterne Entscheidungsfindung begleitende Untersuchung der regionalen bzw. branchenspezifischen Arbeitsmarktfolgen der beabsichtigten Entlassungen beizufügen. Im Falle einer Einigung nach § 92a Betriebsverfassungsgesetz ist der Nachweis über den Abschluss der Beratungen mit dem Betriebsrat beizufügen. Der Arbeitgeber hat der von den beabsichtigten Entlassungen betroffene Gemeinde eine Begründung aus wirtschaftlicher Sicht sowie eine Stellungnahme des Betriebsrates bzw. der zuständigen Gewerkschaft und der betreffenden Agentur für Arbeit vorzulegen und diese mit der Gemeinde zu beraten.“

Artikel 2

Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Das Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2509) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 92a wird wie folgt geändert:
   a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:
   „(1) Der Betriebsrat hat bei Angelegenheiten zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung mitzubestimmen. Dies betrifft insbesondere eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit, neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe, die Qualifizierung der Arbeitnehmer, Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen sowie zum Produktions- und Investitionsprogramm. Der Betriebsrat kann hierfür jeweils eine eigene Studie in Auftrag geben und eine externe Sachverständige oder einen externen Sachverständigen hinzuziehen, um die unternehmerische Maßnahme mit dem Arbeitgeber zu verhandeln.“
   b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

„(2) Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Am Einigungsstellenverfahren nimmt ein Vertreter der Bundesagentur für Arbeit bzw. der zuständigen Agentur für Arbeit mit beratender Stimme teil. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat."

2. Dem § 102 Absatz 3 wird folgende Nummer 6 angefügt:

„6. die Kündigung vorrangig dem Zweck dient, die Anzahl der Arbeitnehmer im Unternehmen zu reduzieren, ohne dass dies aufgrund der Auftragslage oder anderer dringender wirtschaftlicher Gründe erforderlich ist."

3. Dem § 102 Absatz 6 werden folgende Sätze angefügt:

„Im Falle von Kündigungen, die die Voraussetzungen des § 17 Absatz 1 Kündigungsschutzgesetz erfüllen und bei denen der Betriebsrat gemäß Absatz 3 Nr. 6 widersprochen hat, bedürfen die Kündigungen der Zustimmung des Betriebsrates; dies gilt auch im Falle der Errichtung einer Beschäftigungs- oder Transfergesellschaft. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, entscheidet über die Berechtigung der Nichterteilung die Einigungsstelle."

4. § 111 Satz 3 Nummer 2 wird wie folgt gefasst:

„2. Verlegung des ganzen Betriebs, von wesentlichen Betriebsteilen oder Auslagerung von Arbeitsplätzen aus dem Betrieb,"

5. § 112 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Dem Satz 1 wird folgender Satz vorangestellt:

„Vor Abschluss der Planung für eine Betriebsänderung nach § 111 hat der Unternehmer in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmern mit dem Betriebsrat über den Ausgleich der gegenseitigen Interessen (Interessenausgleich) zu verhandeln."

bb) Der neue Satz 4 wird wie folgt gefasst:

„Der Interessenausgleich und der Sozialplan haben die Wirkung einer Betriebsvereinbarung."

b) Absatz 4 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Kommt eine Einigung über den Interessenausgleich oder den Sozialplan nicht zustande, so ersetzt die Einigungsstelle die Einigung zwischen Unternehmer und Betriebsrat, insbesondere die Auflagen zur Gestaltung der personellen, arbeitsmäßigen und sozialen Auswirkungen; § 77 Abs. 6 findet keine Anwendung."

Artikel 3

Änderung des Aktiengesetzes

§ 111 des Aktiengesetzes vom 6. September 1965 (BGBl. I S. 1089), das zuletzt durch Artikel 9 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2446) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Dem Absatz 4 wird folgender Satz angefügt:

„In jedem Fall dürfen nur mit der Zustimmung des Aufsichtsrates vorgenommen werden:

1. die Verlegung von Betrieben und Betriebsteilen;
2. der Zusammenschluss oder die Spaltung von Unternehmen und Betrieben;
3. Kapitalerhöhungen, Kapitalherabsetzungen sowie Kauf eigener Aktien;
4. Kreditaufnahmen, wenn die Summe der Verbindlichkeiten durch die Kreditaufnahme 50 Prozent der Bilanzsumme des Unternehmens übersteigt;
5. die Übernahme anderer Unternehmen oder Anteile anderer Unternehmen;
6. der Verkauf von Betrieben oder Betriebsteilen."

2. Nach Absatz 4 wird folgender Absatz 4a eingefügt:

„(4a) In den Fällen des Absatzes 4 Satz 6 Nr. 1 und 6 kann die Entscheidung nicht gegen die Mehrheit der Stimmen der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat fallen. Verweigern die

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter ihre Zustimmung, ist eine Einigungsstelle einzurichten, die sich zu gleichen Teilen aus Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertretern einerseits und der Aktionäre andererseits sowie einem unparteiischen Vorsitzenden zusammensetzt. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Entscheidung des Aufsichtsrates. Im Übrigen gelten die Regelungen des § 76 des Betriebsverfassungsgesetzes."

Artikel 4

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Berlin, den 11. Dezember 2017

Dr. Sahra Wagenknecht, Dr. Dietmar Bartsch und Fraktion

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Massenentlassungen trotz Rekordgewinnen haben verheerende Folgen für die Betroffenen: Sie müssen nicht nur den Verlust ihres Arbeitsplatzes hinnehmen, sondern auch die Zerstörung ihrer sozialen Beziehungen sowie die Entwertung ihres erworbenen Wissens.

Belegschaften stehen dem mit relativer Machtlosigkeit gegenüber. Aus diesem Grund ist es notwendig, insbesondere in den Bereichen des Kündigungsschutzes, der Betriebsverfassung und der Unternehmensmitbestimmung die Rechte der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen zu konkretisieren und zu stärken.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Kündigungsschutzgesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 1 Absatz 2)

Durch diese Ergänzung wird Absatz 2 dahingehend konkretisiert, dass Kündigungen trotz anhaltender positiver Ertragssituation, die offensichtlich lediglich der weiteren Gewinn- und Renditesteigerung dienen, rechtsmissbräuchlich sind.

Zu Nummer 2 (§ 17)

Bei Unternehmensentscheidungen, die Entlassungen oder einen relevanten Stellenabbau zur Folge haben, muss die beschäftigungspolitische Verantwortung des Unternehmens als Arbeitgeber bereits bei der innerbetrieblichen Entscheidungsfindung in angemessener Weise berücksichtigt werden. Zu diesem Zweck ist die Anzeigepflicht von Entlassungen nach § 17 Abs. 1 Nr. 3 für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten so zu erweitern, dass der Anzeige eine begleitende Untersuchung der regionalen bzw. branchenspezifischen Arbeitsmarktfolgen der beabsichtigten Entlassungen beizufügen ist. Außerdem muss ein Nachweis über den Abschluss des Verfahrens nach § 92a Betriebsverfassungsgesetz als zwingender Bestandteil der Anzeige vorgelegt werden. Der Arbeitgeber muss auch gegenüber der vom Stellenabbau betroffenen Gemeinde seine unternehmerische Entscheidung begründen und diese mit ihr beraten. Betriebsrat bzw. zuständige Gewerkschaft und die Agentur für Arbeit müssen ebenfalls dazu Stellung nehmen.

Zu Artikel 2 (Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes)

Zu Nummer 1a (§ 92a Absatz 1)

Das Initiativrecht nach § 92a wird zu einem zwingenden Mitbestimmungsrecht für den Betriebsrat weiterentwickelt. Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, erhält der Betriebsrat zudem die Möglichkeit, jeweils eine eigene Studie bspw. zu den regionalen Arbeitsmarktfolgen in Auftrag zu geben und eine externe Sachverständige oder einen externe Sachverständige hinzuzuziehen.

Zu Nummer 1b (§ 92a Absatz 2)

Da das Initiativrecht des Betriebsrates für wirtschaftliche Vorschläge zur Beschäftigungssicherung zu einem echten Mitbestimmungsgesetz ausgebaut wird, muss im Falle einer fehlenden Einigung zwischen Betriebsrat und

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Arbeitgeber konsequenterweise die Einigungsstelle entscheiden. Am Einigungsstellenverfahren soll die Bundesagentur für Arbeit beratend beteiligt sein.

Zu Nummer 2 (§ 102 Absatz 3 Nr. 6)

Die Widerspruchsgründe des Betriebsrates bei einer ordentlichen Kündigung folgen als logische Konsequenz zur Ergänzung des § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz. Hierdurch wird zum einen die betriebliche Interessenvertretung, zum anderen der individuelle Kündigungsschutz gestärkt.

Zu Nummer 3 (§ 102 Absatz 6)

Die Vorschrift lässt zu, das Anhörungsrecht des Betriebsrates durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung zu einem vollen Mitbestimmungsrecht auszuweiten. Im Falle von Massenkündigungen, die unter die Vorschrift des § 17 Absatz 1 Kündigungsschutzgesetz fallen, soll dies zwingend vorgeschrieben werden, um das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates zu stärken. Dazu muss der Betriebsrat den Kündigungen gemäß Absatz 3 Nummer 6 widersprochen haben. Über die Berechtigung der Nichterteilung der Zustimmung des Betriebsrates entscheidet die Einigungsstelle.

Zu Nummer 4 (§ 111)

Die Auslagerung von Arbeit wird auch als Betriebsänderung definiert. Hier ist es erforderlich, dass der Betriebsrat einen stärkeren Einfluss erlangt, da die Auslagerung die Interessen der Beschäftigten in erheblichem Maße negativ berühren kann.

Zu Nummer 5a (§ 112 Absatz 1)

aa) Zu Satz 1 (neu)

Durch die Ergänzung wird klargestellt, dass ein Zwang zur Verhandlung mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich besteht. Diese Klarstellung entspricht geltendem Recht.

bb) Zu Satz 4 (neu)

Da der Interessenausgleich ebenfalls die Wirkung einer Betriebsvereinbarung hat, werden seine Auswirkungen im Einzelnen geregelt. Bisher kann der Betriebsrat nach herrschender Meinung nicht auf seine Erfüllung bestehen.

Zu Nummer 5b (§ 112 Absatz 4 Satz 1)

Nach den bestehenden Regelungen kann die Einigungsstelle lediglich Vorschläge machen oder Empfehlungen geben. Dies ist unbefriedigend und trägt den Interessen der Beschäftigten in keiner Weise Rechnung. Durch die Ergänzung kann die Einigungsstelle die Durchführung einer Betriebsänderung nach § 111 an bestimmte Auflagen koppeln (personelle, arbeitsmäßige und soziale Auswirkungen an die Beschäftigten).

Zu Artikel 3 (Änderung des Aktiengesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 111 Absatz 4)

Durch die Stärkung der Mitbestimmung des Aufsichtsrates, unabhängig von der Satzung einer Aktiengesellschaft, wird sichergestellt, dass der Aufsichtsrat seiner Überwachungsaufgabe gerecht werden kann. Der Aufsichtsrat ist bei Entscheidungen, die die Belange der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Besonderen betreffen, geeignet, einen Ausgleich der Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Kapitaleignern herbeizuführen.

Der Aufsichtsrat kann auf die Geschäftsführung einwirken, wenn diese Betriebsänderungen vornimmt, die sich auf die aufgezählten Geschäfte beziehen. Solch tief greifende Veränderungen bedürfen der Mitbestimmung des Aufsichtsrates, da sie die langfristige wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens als Ganzes betreffen. Durch

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter werden diese mehr als bisher in wesentliche Entscheidungen einbezogen, damit sie als dauerhafte Teilhaberinnen und Teilhaber an einem Unternehmen auch dessen Entwicklung gestalten können.

Zu Nummer 2 (§ 111 Abs. 4a)

Um die Mitbestimmung bereits für Unternehmen ab 500 Beschäftigte wirksam umzusetzen, benötigen die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Möglichkeit, tatsächlichen Einfluss auf die zustimmungspflichtigen Geschäfte des Absatzes 4 Satz 6 Nummer 1 und 6 zu nehmen. Dies gilt insbesondere dann, wenn Betriebe oder Betriebsteile verlagert oder verkauft werden, weil damit in der Regel der Abbau von Arbeitsplätzen in größerem Umfang verbunden ist.

Die Geschäftsleitung muss sich im Aufsichtsrat mit der Mitbestimmungsseite über die unternehmerische Entscheidung beraten und Einvernehmen herstellen. Kommt es zu keiner Einigung, kann auf das heute bereits im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehene Einigungsstellenverfahren zurückgegriffen werden.

Zu Artikel 4 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.